Gemeente Rotterdam

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Rotterdam.

Nr. 25057
25 maart
2015

Participatieverordening Rotterdam 2015

De Raad van de gemeente Rotterdam,

Gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 27 januari 2015 (raadsvoorstel nr. 2015/12); raadsstuk 15bb1058;

gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e en tweede lid, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet;

besluit:

1. De Participatieverordening Rotterdam 2015 vast te stellen.
2. Gelijktijdig met de inwerkingtreding van de Participatieverordening Rotterdam 2015, de Re-integratieverordening Rotterdam 2011, die inwerking is getreden per 1 juli 2011, en wijziging 1 op de Re-integratieverordening Rotterdam 2011, die in werking is getreden per 1 december 2011, in te trekken.

Participatieverordening Rotterdam 2015

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

a. algemeen geaccepteerde arbeid:
arbeid die algemeen maatschappelijk aanvaard is;

b. arbeid naar vermogen:
algemeen geaccepteerde arbeid op het niveau van een persoon;

c. arbeidsre-integratie:
verkrijgen, aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, alsmede de activiteiten en voorzieningen die hierop zijn gericht;

d. beschut werk:
werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet;

e. BUIG:
Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorzieningen Gemeenten;

f. de Wet:
Participatiewet;

g. doelgroep:
personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Wet, uitgezonderd de in het derde lid genoemde personen;

h. garantiebaan:
een baan als bedoeld in de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten;

i. mantelzorg:
langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door een persoon uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt;

j. niet-uitkeringsontvangende:
de persoon bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder a, van de Wet;

k. participatieplaats:

voorziening als bedoeld in artikel 10a van de Wet;

l. uitkeringsgerechtigde:
persoon die algemene bijstand op grond van de Wet ontvangt, dan wel een uitkering ontvangt op grond van de IOAW of de IOAZ, en die niet tevens een uitkering ontvangt van het UWV;

m. UWV:
het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;

n. werkgever:
onderneming of organisatie waarvoor mensen in loondienst kunnen werken, ongeacht de rechtsvorm;

o. voorziening:
de instrumenten die kunnen worden ingezet voor participatie van de doelgroep waaronder in ieder geval de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 10a, 10b, 10d, 10da en artikel 10f van de Participatiewet.
De begripsbepalingen van de wet zijn op deze verordening en de daarop berustende bepalingen van toepassing.

HOOFDSTUK 2. ALGEMENE BEPALINGEN RE-INTEGRATIE

Artikel 2 Doelgroep

1. De doelgroep van dit hoofdstuk zijn de personen wonende in Rotterdam, jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd:
   a. die uitkeringsgerechtigde zijn;
   b. die niet-uitkeringsontvangend zijn, dan wel een uitkering ingevolge de ANW ontvangen;
   c. aan wie het UWV een uitkering verstrekt, indien en voor zover het college en het UWV dit overeenkomen;
   d. die behoren tot de personen bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2, van de Wet en die vanuit of volgend op een dienstverband met een loonkostensubsidie een arbeidsongeschiktheidsuitkering zijn gaan ontvangen;
   e. die op 31 december 2014 werknemer waren in de zin van de WSW en die met ontslag uit hun WSW-dienstverband worden bedreigd of die als gevolg van een verbetering van hun re-integratiemogelijkheden hun WSW-indicatie zijn kwijtgeraakt.

2. In afwijking van het gestelde in het eerste lid van dit artikel en artikel 1 onder g geldt bij toepassing van artikel 16 als doelgroep de werkgever als bedoeld in artikel 1 onder n.

Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen en verdeling

1. Het college kan voorzieningen aanbieden binnen de kaders van deze verordening.
2. Een besluit tot het aanbieden of voortzetten van een voorziening aan of met betrekking tot een persoon uit de doelgroep gebeurt met inachtneming van:
   a. de mogelijkheden en belemmeringen van de persoon uit de doelgroep;
   b. de actuele of toekomstige vraag op de arbeidsmarkt.

3. Indien nodig gebeurt de afweging als bedoeld in het tweede lid tevens met inachtneming van:
   a. de mogelijkheden van kinderopvang;
   b. het belang van scholing voor arbeidsre-integratie;
   c. de kosten van een voorziening in relatie tot de daarmee te dienen financiële belangen van de gemeente en de persoonlijke belangen van de persoon uit de doelgroep.

4. Ten aanzien van de persoon behorend tot de doelgroep, die additionele werkzaamheden verricht op een participatieplaats, overweegt het college jaarlijks, met inachtneming van artikel 10a van de Wet, het aanbieden van een voorziening gericht op arbeidsre-integratie in de vorm van scholing of opleiding die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert.
5. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon uit de doelgroep van deze verordening. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep garantiebanen of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan het opvangen van ten laste komende kinderen tot vijf jaar en noodzakelijk te verrichten mantelzorg.

Artikel 4 Beëindiging van een voorziening

Het college kan een voorziening beëindigen als:

a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de Wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening;
c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het een voorziening betreft die behoort bij garantiebanen;
d. naar het oordeel van het college de voorziening geen uitzicht biedt op arbeidsinschakeling;
e. de voorziening naar het oordeel van het college geen perspectief biedt voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
f. de persoon die aan de voorziening deelneemt en misbruik maakt van de aangeboden voorziening.

HOOFDSTUK 3. VOORZIENINGEN VOOR DE DOELGROEP RE-INTEGRATIE

Artikel 5 Werkstage

1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
   a. behoort tot de doelgroep, en
   b. bij hem in het kader van de arbeidsinschakeling (her-)oriëntatie op de arbeidsmarkt aan de orde is.

2. Het doel van een werkstage is het kennismaken met een bepaald beroep en/of type werkzaamheden om te ervaren of een vervolgopleiding en/of betaald werk in dit beroep kansen biedt bij de arbeidsinschakeling.
3. De werkstage kent een maximale duur van zes maanden met de mogelijkheid om de werkstage met maximaal zes maanden te verlengen.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
   a. het doel van de werkstage, en
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt; en
   c. de wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheid is geregeld, en
   d. de vergoeding van werkgerelateerde kosten zoals kleding of materialen door de werkgever, en
   e. de duur van de stage.

Artikel 6 Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplaatsing aanbieden.
2. De proefplaatsing kent een maximale duur van twee maanden met de mogelijkheid om de proefplaatsing met maximaal 1 maand te verlengen.
   3. De intentie van de proefplaatsing is de werkzoekende aan het eind van de proefplaatsing een dienstverband aan te bieden.
4. De proefplaatsing wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst en bevat ten minste:
   a. concrete en meetbare einddoelen;
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
   c. welke acties ondernomen gaan worden door werknemer, de werkgever en de gemeente om te werken aan de arbeidsontwikkeling en een dienstverband te realiseren; en
   d. de duur van de proefplaatsing.

Artikel 7 Detacheringsbanen

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een dienstverband aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een organisatie. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever, inlenende organisatie en werknemer.
3. Het college kan een organisatie aanwijzen die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap voor de banen, zoals bedoeld in het eerste lid, uitvoert.

Artikel 8 Scholing en training

Aan personen uit de doelgroep kan scholing en training worden aangeboden.
Scholing en training kan gericht zijn op:
a. het verhogen van de kennis van de Nederlandse taal;

b. het behalen van een beroepskwalificerend certificaat, deelcertificaat of diploma, dat door het rijk of de branche erkend wordt;
c. het aanleren van vaardigheden die noodzakelijk zijn in het kader van de arbeidsinschakeling.

Artikel 9 Participatieplaats
1. Op een participatieplaats verricht een persoon tijdelijke additionele werkzaamheden met behoud van uitkering op grond van artikel 10a van de Wet.
2. De doelgroep van een participatieplaats bestaat uit werkzoekenden die een kleine kans op inschakeling in het arbeidsproces hebben ten gevolge van persoonlijke werkbelemmeringen en die daardoor vooralsnog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt.
3. De doelstelling van een participatieplaats is het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van werkzoekenden doordat zij hun competenties kunnen vergroten en werkbelemmeringen kunnen reduceren.
4. Onderdeel van een participatieplaats zijn de volgende elementen: periodieke evaluaties of de participatieplaats nog bijdraagt aan de doelstelling, maximale duur van twee jaar op een plek, inzet van scholing na een half jaar voor werkzoekenden zonder startkwalificatie en verstrekken van een halfjaarlijkse premie.
5. Het college stelt beleidsregels op ter uitvoering van hetgeen in het vierde lid is bepaald.

Artikel 10 Participatievoorziening beschut werk
1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het college wint bij het UWV advies in voor de beoordeling of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college onder meer de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo, arbeidsduur of vervoersvoorziening.
4. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het college met het UWV, aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.

Artikel 11 Ondersteuning bij leer-werktraject
Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:
a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
b. van achttien tot zevenentwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 12 Jobcoaching
1. Aan een persoon die ingevolge artikel 6, eerste lid onder e van de Wet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of een persoon met een structurele functionele beperking kan het college persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) aanbieden. Het gaat dan om ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken in de vorm van begeleiding op de werkplek indien hij zonder deze persoonlijke ondersteuning in redelijkheid niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. Het college stelt ten aanzien van de jobcoaching nadere regels vast met betrekking tot onder meer:
   - de duur van de ondersteuning; en
   - de omvang van de ondersteuning; en
   - de kwaliteit en beloning van jobcoachorganisaties; en
   - de mogelijkheid van het inzetten van een persoonsvolgend budget.

HOOFDSTUK 4. VOORZIENINGEN VOOR DE WERKGEVER

Artikel 13 No-riskpolis
1. Een werkgever komt in aanmerking voor een No-riskpolis indien:

a. de werkgever een arbeidsovereenkomst voor ten minste zes maanden aangaat met een persoon uit de doelgroep; en
b. deze persoon een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van deze persoon een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Wet ontvangt; en
c. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is; en
d. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.

2. Via de No-riskpolis wordt in het eerste ziektejaar tussen de 70% en 100% van het dagloon vergoed en in het tweede jaar 70% van het dagloon. Er geldt een maximum dagloon.
3. Om de werkgever een No-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit het college een overeenkomst met het UWV voor de uitbetaling van het dagloon ingeval van ziekte van de werknemer.
4. De No-riskpolis geldt voor de duur van vijf jaar vanaf de eerste werkdag van de werknemer (ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst).

Artikel 14 Loonkostensubsidie en loonwaardebepaling bij een loonwaarde van minder dan 100%

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep garantiebanen.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
   a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Wet;
   b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen;
   c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie;
   d. loonkostensubsidie met een loonwaarde van minder dan 100% wordt gefinancierd vanuit het BUIG.

3. Voor personen die behoren tot de doelgroep garantiebanen en waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst of een voornemen tot een arbeidsovereenkomst met een werkgever stelt het college de loonwaarde vast met gebruikmaking van een methodiek voor loonwaardebepaling.
4. Deze methodiek voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
   a. het meet de arbeidsprestatie van de werknemer;
   b. de loonwaarde hangt niet af van degene die de methode hanteert;
   c. het is betrouwbaar en transparant voor iedere betrokkene hoe tot de loonwaarde is gekomen.

5. Er wordt geen loonkostensubsidie verstrekt voor de duur van de periode dat een werkgever in aanmerking komt voor de in artikel 13 genoemde No-riskpolis.

Artikel 15 Loonkostensubsidiebij een loonwaarde van meer dan 100%

1. Het college kan bij plaatsing van een werkzoekende met een loonwaarde van 100% of meer een werkgever een loonkostensubsidie verstrekken.
2. Het college kan bepalen dat, om in aanmerking te kunnen komen voor een loonkostensubsidie, de arbeidsovereenkomst die de werkgever afsluit een minimumduur moet hebben.
3. Het college kan bepalen dat de te verstrekken loonkostensubsidie een tijdelijke duur heeft.
4. Het college kan bij twijfel over de hoogte van de loonwaarde van de werkzoekende met inachtneming van artikel 14, derde en vierde lid, de loonwaarde meten.
5. Loonkostensubsidie bij een loonwaarde van 100% of meer wordt gefinancierd vanuit het Participatiebudget.

Artikel 16 Vergoeding interne mobiliteit

1. a. De werkgever die de interne mobiliteit stimuleert en daarmee een arbeidsplaats ter beschikking stelt aan een persoon uit de doelgroep als bedoeld in artikel 2, eerste lid, kan op aanvraag in aanmerking komen voor een eenmalige vergoeding.
   b. Deze eenmalige vergoeding is niet van toepassing als de persoon uit de doelgroep wordt geplaatst op een garantiebaan.

2. Het college stelt nadere regels over de hoogte van de vergoeding.

HOOFDSTUK 5. OVERIGE VOORZIENINGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 17 Overige voorzieningen

1. Het college kan een persoon behorende tot de doelgroep begeleiden of laten begeleiden bij het zoeken naar en verwerven van arbeid naar vermogen, alsmede bij het wegnemen van belemmeringen voor de arbeidsinschakeling. Het college kan hiertoe op eigen initiatief, dan wel op verzoek van de persoon uit de doelgroep, een of meer voorzieningen aanbieden. De voorzieningen kunnen onder meer worden onderscheiden in:

- ondersteuning bij een beroep op maatschappelijke opvang of medische zorg;
- ondersteuning bij maatschappelijke participatie, waaronder vrijwilligerswerk en onbeloonde additionele werkzaamheden op grond van artikel 10a van de Wet, artikel 38a IOAW of artikel 38a IOAZ;
- voorbereiding op toeleiding naar zelfstandig ondernemerschap;
- werkervaringsplaatsen;
- nazorg bij arbeidsinschakeling;
- flankerende instrumenten, waaronder onderzoeken door deskundigen, schuldhulpverlening, en voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking die de toegang tot de arbeidsmarkt praktisch bevorderen zoals werkplekaanpassingen en vervoersvoorzieningen.

2. Het college kan voor de uitvoering van voorzieningen afspraken maken met derden, waaronder werkgevers en re-integratiebedrijven, alsmede subsidies verstrekken.
3. Het college kan met betrekking tot het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen.

Artikel 18 Vergoeding noodzakelijke kosten

1. Het college kan op basis van een individuele beoordeling een vergoeding verstrekken voor de (overige) noodzakelijke kosten in het kader van een re-integratietraject.
2. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de kosten bedoeld in het eerste lid, de hoogte en duur van de vergoeding en de voorwaarden waaronder een vergoeding kan worden verstrekt.

HOOFDSTUK 6. SLOTBEPALINGEN

Artikel 19 Onvoorziene omstandigheden en hardheidsclausule

1. In gevallen, de uitvoering van deze verordening betreffende, waarin deze niet voorziet, beslist het college.
2. Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing ervan leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

Artikel 20 Budgetplafond

1. Het college kan een of meer budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen als bedoeld in artikel 3, eerste lid.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening bedoeld in artikel 3, eerste lid.

Artikel 21 Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Rotterdam 2011 die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Rotterdam 2011 voor de duur:
   a. van twaalf maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
   b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a.

2. Het college kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
3. De Re-integratieverordening Rotterdam 2011 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 22 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de eerste dag na de dagtekening van het Gemeenteblad waarin zij wordt geplaatst, met gelijktijdige intrekking van Re-integratieverordening Rotterdam 2011.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Participatieverordening Rotterdam 2015.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 19 februari 2015.

De griffier,
J.G.A. Paans

De voorzitter,
R. Buijt, plv.

TOELICHTING Participatieverordening

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de gemeenteraad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Wet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Wet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak maken op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

- jobcoaching (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en 10, eerste lid, van de Wet);
- scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Wet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Wet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Wet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Wet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Wet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Wet), en
- No-riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Wet).

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen
Begrippen die al zijn omschreven in de Wet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

Artikel 2. Doelgroep
1. In artikel 1g van de verordening staat dat onder doelgroep wordt verstaan: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Wet, uitgezonderd de in het derde lid genoemde personen. Er is voor gekozen om deze definitie nader uiteen te zetten en te specificeren in artikel 2, eerste lid van de verordening. De reden hiervan is dat het de leesbaarheid van de verordening ten goede komt.
2. Bij toepassing van artikel 16 komt de eenmalige vergoeding toe aan de werkgever. Als doelgroep dient dan ook te gelden de werkgever als bedoeld in artikel 1 onder n.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen en verdeling
Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Wet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Het derde lid, onder c, biedt de mogelijkheid om ook financiële overwegingen een rol te laten spelen bij de afweging om een bepaalde voorziening aan te bieden: de investering moet dan in een redelijke verhouding staan tot de opbrengsten zowel voor de persoon zelf als voor de gemeente.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen
Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 3, vijfde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

De Wet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

Artikel 4. Beëindiging van een voorziening
Dit artikel geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen genoemd in dit artikel. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Wet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b en 36, derde lid, onderdeel b, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend.

De Wet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd.[1] Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

1) Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540

Artikel 5. Werkstage
Een werkstage onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeids-overeenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Artikel 6. Proefplaatsing
Wanneer een werkgever iemand uit de doelgroep in dienst wil nemen maar nog twijfelt over de vraag of de betreffende persoon wel de juiste is voor de invulling van de functie dan kan een proefplaatsing, al dan niet met behoud van uitkering, worden ingezet. De persoon treedt gedurende de proefplaatsing niet in dienst bij de werkgever. Ingeval van een proefplaatsing heeft de werkgever de nadrukkelijke intentie de persoon na afloop van de proefplaatsing (eventueel met loonkostensubsidie) in dienst te nemen.
In het tweede lid is bepaald dat een proefplaatsing niet langer duurt dan twee maanden. In uitzonderingsgevallen en mits goed gemotiveerd kan deze termijn met maximaal een maand worden verlengd. Daarmee is de duur van de proefplaatsing nooit langer dan drie maanden.
Door deze beperking in de duur wordt voorkomen dat werkgevers de proefplaatsing gaan gebruiken als langdurige, goedkope arbeid.

Artikel 7. Detacheringsbanen
De Wet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden en hen op detacheringsbasis werkervaring op te laten doen. In dit artikel zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.

In het eerste lid is bepaald dat het college een persoon een dienstverband kan aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling. Dat dienstverband kan zijn bij de gemeentelijke organisatie zelf maar ook bij een andere werkgever, bijvoorbeeld een detacheringsbureau.

In het tweede lid is bepaald dat afspraken worden gemaakt tussen de werkgever, inlenende organisatie en de werknemer over de voorwaarden van de detachering. Het betreft afspraken op twee niveaus. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. Ten tweede tussen werknemer en inlener, waarbij afspraken worden gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Artikel 8. Scholing en training
De doelstellingen van scholing en training staan opgesomd in dit artikel. In het algemeen wordt er vanuit gegaan dat alleen met voldoende scholing en beheersing van vaardigheden als basis, duurzame arbeidsparticipatie tot de mogelijkheden behoort.

Artikel 9. Participatieplaats
Met het opnemen van dit artikel in de verordening wordt vastgelegd onder welke voorwaarden een participatieplaats van toepassing kan zijn.

Onder de in het eerste lid genoemde additionaliteit wordt verstaan dat het een speciaal gecreëerde functie betreft of een reeds bestaande functie die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. Hij zal minder productief zijn dan zijn collega’s op een reguliere arbeidsplaats.

Werkzaamheden op een participatieplaats dragen direct bij aan de ontwikkeling van betrokkene richting de arbeidsmarkt, en hebben dus een ander karakter dan werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie, waarbij van de uitkeringsgerechtigde een tegenprestatie voor de uitkering wordt verwacht die bovendien nuttig is voor de samenleving. Dat blijkt ook uit de in het vierde lid genoemde elementen:
- periodieke evaluaties of deze plaats nog bijdraagt aan de doelstelling;
- maximale duur van twee jaar op een plek;
- inzet van scholing na een half jaar voor werkzoekenden zonder startkwalificatie;
- verstrekken van een halfjaarlijkse premie.

Deze elementen gelden niet voor de tegenprestatie.

In het vijfde lid is bepaald dat het college nadere richtlijnen opstelt met betrekking tot eventuele bijdragen van inlenende organisaties, als mogelijke vergoeding van de inzet van bijstandsgerechtigden op een participatieplaats.

Artikel 10. Participatievoorziening beschut werk
Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en

aanpassingen van de werkplek nodig heeft, dat niet van een reguliere werkgever redelijkerwijs kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).

Stap 1: voorselectie
Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert de gemeente een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoert.

In het tweede lid staat de wettelijke plicht benoemd om na de voorselectie bij het UWV advies in te winnen voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Wet).

Stap 3: besluit gemeente
Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.[2]

Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'
Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Wet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Wet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.[3]

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid). Tevens is in deze verordening vastgelegd op welke wijze de gemeente de omvang van het aanbod van beschut werk, het aantal beschikbare plekken, vaststelt. Gemeenten kunnen het werk zelf organiseren via bijvoorbeeld een aan de gemeente gelieerd bedrijf zoals een SW-bedrijf. Ook kunnen zij afspraken maken met andere reguliere werkgevers over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden.[4]

Omvang beschut werk
Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers. Daarom moet het college overleg voeren met partners om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen (vierde lid).

Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject
Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a van de Wet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt. In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Wet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Wet kunnen jongeren die 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgen soms wel in aanmerking komen voor ondersteuning op basis van de Wet. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Wet.
Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject.

Artikel 10f van de Wet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kan aanbieden aan personen:

2) Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113.
3) Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 66.
4) Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 115-116.

– van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
– van achttien tot zevenentwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar door middel van een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Dit onderwerp is opgenomen in de Wet omdat de Wet participatiebudget niet meer bestaat.

Artikel 12. Jobcoaching
In artikel 10da van de Wet is bepaald dat personen die behoren tot de doelgroep van de loonkostensubsidie aanspraak hebben op begeleiding op de werkplek. Bij persoonlijke ondersteuning gaat het om een voorziening, zoals een jobcoach. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
In het eerste lid is bepaald dat jobcoaching kan worden ingezet voor de doelgroep loonkostensubsidie (personen die niet in staat zijn met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben) en personen die met voltijdse arbeid wel het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, maar die een structurele functionele beperking hebben. Het gaat dan om bijvoorbeeld personen met een medische urenbeperking (zie artikel 6b van de Wet).
In het tweede lid is bepaald dat het college nadere regels vaststelt met betrekking tot onder andere de duur en omvang van de ondersteuning.

Wat betreft de duur gaat het om de doorlooptijd van de ondersteuning in termen van maanden/jaren. Wat betreft de omvang gaat het om de ondersteuning in uren.

Indien de persoon aan wie jobcoaching wordt toegekend het niet eens is met de omvang (het aantal toegekende uren) kan hij daar bezwaar tegen aantekenen.

Bij het inzetten van het persoonsvolgend budget komt het budget rechtstreeks toe aan de jobcoachorganisatie en niet aan de werknemer voor wie jobcoaching wordt ingezet.

Artikel 13. No-riskpolis
De No-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Wet). De No-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De No-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt.

Een werkgever komt niet in aanmerking voor een No-riskpolis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b Wet). De No-riskpolis is een verzekering waarbij de werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie ontvangt als bedoeld in artikel 10d van de Wet, in aanmerking komt voor de No-riskpolis.

In het eerste lid zijn de voorwaarden opgenomen waaraan voldaan moet worden om als werkgever in aanmerking te komen voor een No-riskpolis. Eén van die voorwaarden is dat voor inzet van de No-riskpolis vereist is dat de werknemer behoort tot de doelgroep van de Wet en hij een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van hem de werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Wet ontvangt. Van een structurele functionele of andere beperking is bijvoorbeeld sprake indien de persoon een medische urenbeperking heeft (zie artikel 6b van de Wet). Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen de gemeente Rotterdam.

In het tweede lid is de hoogte van de vergoeding geregeld. De No-riskpolis vergoedt in het eerste ziektejaar tussen de 70% en 100% van het dagloon en in het tweede jaar 70% van het dagloon. De vergoeding in het eerste jaar (verschil tussen 70% en 100%) is afhankelijk van de afspraken die gemaakt zijn over de doorbetaling van het loon in het eerste ziektejaar in bijvoorbeeld een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Dit kan in sommige gevallen lager zijn dan 100%. Het dagloon kent daarnaast een maximum. Deze bedraagt per 1 januari 2015 € 199,15.

Bij de berekening van het uit te keren bedrag wordt aangesloten bij de regels zoals deze zijn vastgelegd in onder andere de Ziektewet en het dagloonbesluit werknemersverzekeringen. Dit zijn ook de regels/wetgeving waar het UWV zich op baseert bij de ziekte-uitkering in het kader van de No-riskpolis voor een persoon met een Wajong of Wsw indicatie.

In het derde lid is geregeld dat de uitvoering van de No-riskpolis is uitbesteed aan het UWV (werkgever doet ziekmelding bij het UWV en UWV keert uit).

In het vierde lid is vastgelegd dat de No-riskpolis op de eerste werkdag inwerking treedt (ingangsdatum arbeidsovereenkomst) met een duur van vijf jaar. Nadat betrokkene twee jaar zelfstandig het minimumloon heeft verdiend, dus zonder inzet van loonkostensubsidie, gaat de verantwoordelijkheid voor de No-riskpolis over naar Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen en kan artikel 29b van de Ziektewet van toepassing zijn.

Artikel 14. Loonkostensubsidie en loonwaardebepaling bij een loonwaarde van minder dan 100%

Algemeen
Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep garantiebanen behoort (artikel 10c van de Wet). Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Wet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Wet).

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep garantiebanen en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de Wet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

In artikel 10c van de Wet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:
- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid onderdeel b, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdeel b, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Wet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Wet;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c van de Wet is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepaald of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). De cumulatieve criteria die daarbij in acht genomen worden zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Wet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

In artikel 10c van de Wet is ook bepaald dat het aan het college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de Wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepaalt of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). De cumulatieve criteria die daarbij in acht genomen worden zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Wet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

In het vijfde lid van artikel 14 is vastgesteld dat er geen loonkostensubsidie verstrekt wordt voor de duur van de periode dat een werkgever in aanmerking komt voor de in artikel 13 genoemde No-riskpolis.

Artikel 15. Loonkostensubsidie bij een loonwaarde van meer dan 100%
Loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 15 heeft betrekking op de situatie waarin een werkgever een werkzoekende met een loonwaarde van 100% of meer een arbeidsovereenkomst aanbiedt.
De loonkostensubsidie dient ervoor om de werkgever te stimuleren tot het aannemen van een werkzoekende die een uitkering heeft ontvangen. Omdat met deze loonkostensubsidie in mindere mate de verminderde arbeidsproductiviteit van de werkzoekende wordt gecompenseerd, zoals wel het geval is bij de loonkostensubsidie genoemd in artikel 14, is deze vorm van loonkostensubsidie altijd van tijdelijke aard.

Artikel 16. Vergoeding interne mobiliteit
Het college kan aan een werkgever een eenmalige vergoeding verstrekken als de werkgever de interne mobiliteit stimuleert en daarmee een arbeidsplaats ter beschikking stelt aan een persoon uit de doelgroep

conform artikel 2, eerste lid. Het beschikbaar stellen van een arbeidsplaats is een voorwaarde om in aanmerking te komen voor deze eenmalige vergoeding. Hiermee wordt indirect bijgedragen aan de arbeidsinschakeling van een persoon uit de genoemde doelgroep.
Daarnaast geeft de werkgever invulling aan strategisch personeelsbeleid en maatschappelijk verantwoord ondernemen. In het kader van de Wet biedt de gemeente aan een werkzoekende die geplaatst wordt op een garantiebaan diverse voorzieningen, waaronder loonkostensubsidie. Voor doelgroepen die aanmerking komen voor een garantiebaan is de eenmalige vergoeding niet van toepassing. De hoogte van deze vergoeding werkt het college nader uit.

Artikel 17. Overige voorzieningen
Dit artikel geeft het kader aan waarbinnen het college het re-integratiebeleid kan vormgeven. Er is gekozen voor een breed kader om in lijn met de doelstelling van de wet zoveel mogelijk maatwerk te kunnen bieden. Het eerste lid geeft dan ook geen limitatieve opsomming van vormen van voorzieningen.

Artikel 18. Vergoeding noodzakelijke kosten
Het college kan als onderdeel van een re-integratietraject aan de doelgroep naast scholing en training (zie artikel 8) een vergoeding verstrekken voor andere voorzieningen (zoals bijvoorbeeld reiskosten, en werkkleding). Het doel van het verstrekken van vergoedingen is het wegnemen van financiële belemmeringen met betrekking tot het deelnemen aan een re-integratietraject. Een individuele beoordeling dient ten grondslag te liggen aan de noodzaak tot toekenning van de vergoeding. In het tweede lid van dit artikel is opgenomen dat het college nadere regels stelt ten aanzien van de soort kosten, de hoogte en de duur van de vergoeding en de voorwaarden waaronder een vergoeding kan worden verstrekt.

Artikel 19. Onvoorziene omstandigheden en hardheidsclausule
Dit artikel geeft het college de bevoegdheid om in gevallen waarin de verordening niet voorziet, een beslissing te nemen. De hardheidsclausule is in het tweede lid opgenomen omdat het denkbaar is dat, gelet op het doel en de strekking van de verordening, de toepassing van de verordening kan leiden tot onbillijkheden van overwegende aard in niet precies te voorziene gevallen of groepen van gevallen.

Artikel 20. Budgetplafond
Het college kan een verdeling maken van de beschikbare middelen over de verschillende voorzieningen. Dit kan in de begroting gebeuren. Het uitgeput zijn van begrotingsposten kan in beginsel nooit een reden zijn om geen voorzieningaanbod te doen. Daarbij is het doen van een voorzieningenaanbod een verplichting conform de Wet, de IOAW en de IOAZ. Wel kan de invulling van het voorzieningenaanbod beïnvloed worden door budgettaire beperkingen. Zijn er vanwege die beperkingen voor bepaalde voorzieningen geen middelen meer, dan dient te worden nagegaan welke andere instrumenten beschikbaar zijn.

Dit houdt dus in dat in beginsel er geen algemeen plafond ingesteld kan worden.
Wat wel kan is dat per voorziening een plafond wordt ingebouwd. Dit laat de mogelijkheid open dat er naar een ander instrument wordt uitgeweken om tot arbeidsparticipatie naar vermogen te komen. Bij dit artikel wordt uitgegaan van de bevoegdheid van het college om plafonds in te stellen. Een mogelijkheid is dat bij de vaststelling van de plafonds wordt verwezen naar de bedragen die in de begroting voor de verschillende voorzieningen worden gereserveerd.

Artikel 21. Overgangsrecht
In artikel 21 is het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 4 van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 21 geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur.
Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van twaalf maanden of – als dit eerder is – voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Rotterdam 2011. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van twaalf maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

<u>Voortzetten toegekende voorzieningen</u>
Toegekende voorzieningen op grond van de Re-integratieverordening Rotterdam 2011 worden dus in beginsel behouden tot twaalf maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 21, tweede lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te

voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk
Voortzetting van een toegekende voorziening na twaalf maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de Re-integratieverordening Rotterdam 2011 of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan twaalf maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.

Ten aanzien van die voorziening blijft de Re-integratieverordening Rotterdam 2011 van toepassing (artikel 21, derde lid, van deze verordening).

Dit gemeenteblad 2015, nummer 45, is uitgegeven op 11 maart 2015 en ligt op werkdagen van 8.30 tot 16.00 uur ter inzage bij het Bestuurlijk Informatiecentrum Rotterdam (BIR), locatie Stadswinkel Centrum, Coolsingel 40 (zijde Doelwater, tegenover hoofdbureau politie)
(Zie ook: www.bis.rotterdam.nl – Regelgeving of Gemeentebladen chronologisch)